

# HOITAJIEN KOKEMUKSIA PEREHDYTTÄMISESTÄ



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Hoitotyön koulutusohjelma

Forssa, 18.5.2011

Miika Ahlqvist

Heikki Vuorinen

Hoitotyön koulutusohjelma  
Forssa

Työn nimi                      Hoitajien kokemuksia perehdytyksestä

Tekijät                        Miika Ahlqvist & Heikki Vuorinen

Ohjaava opettaja            Leena Ahonen

Hyväksytty                  18.5.2011

Hyväksyjä

FORSSA

Hoitotyön koulutusohjelma

Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

**Tekijät**Miika Ahlqvist  
Heikki Vuorinen**Vuosi** 2011**Työn nimi**

Hoitajien kokemuksia perehdyttämisestä

## TIIVISTELMÄ

Hoitajien kokemuksia saamastaan perehdytyksestä on tutkittu Suomessa melko vähän. Kyse on kuitenkin koko työyhteisöä koskettavasta ilmiöstä, jonka tärkeys korostuu henkilöstön suuren vaihtuvuuden ja eläköitymisen vuoksi.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa hoitohenkilökunnan kokemuksia perehdyttämisestä erään eteläsuomalaisen kunnan sairaalassa ja perusterveydenhuollon yksikössä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää perehdytyksen kehittämiseen.

Tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin nauhoitettua teemahaastattelua. Tutkimukseen osallistui yhteensä kymmenen perus-, lähi-, sairaan- ja terveydenhoitajaa. Tutkimusaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä ja sen tuloksena syntyi kuvaus hoitajien kokemuksista saadusta perehdytyksestä.

Tutkimuksen päätuloksena on, että perehdytys koetaan puutteelliseksi. Tutkittavat kokevat perehdytyksen olevan pääosin riittämätöntä sekä sen suunnitteluvaiheessa että sen varsinaisessa toteuttamisessa. Tutkimustulosten lisäksi opinnäytetyössä tuodaan esille haastateltavien omia kehittämis-ehdotuksia perehdytyksen kehittämiseksi.

Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää perehdytystyön arvioinnissa ja kehittämisessä. Tulosten pohjalta jatkossa voisi tutkia perehdytyksen vaikutusta työsuhteiden pituuksiin, esimiesten ja lähiesimiesten kokemuksia perehdytyksestä ja sitä, miten perehdyttäjät itse kokevat antamansa perehdytyksen.

**Avainsanat** hoitohenkilöstö, kokemustieto, perehdyttäminen**Sivut**

23 s, + liitteet 3 s.

Forssa  
Degree Programme in Nursing  
Nursing

---

**Authors**

Miika Ahlqvist  
Heikki Vuorinen

**Year** 2011

**Subject of Bachelor's thesis**

Nurses' Experiences of Work Orientation

---

**ABSTRACT**

In Finland, relatively little research has been conducted on the experiences of nurses regarding work orientation. However, work orientation has an impact on the entire work community. High employee turnover and retirement rates in healthcare make it all the more important.

The purpose of this study was to describe the experiences of nurses regarding the work orientation they had received while working in a southern Finland hospital and a unit of primary health care. The aim of the study was to produce information and knowledge for further assessment and improvement of work orientation.

The research method was qualitative and the data was collected by using voice recorded theme interviews. Ten nurses participated in the study. The data was analyzed by inductive content analysis and resulted in a description of how the nurses experience the received work orientation.

The main result of this study showed that the received work orientation was mainly experienced as inadequate. Work orientation was found lacking in both the planning and implementation phases. In addition to the study results, the participants' own development proposals are being brought out in this thesis.

The results of this study can be utilized in evaluation and improvement of work orientation. Further ideas for studying include assessing the connection between work orientation and the length of employment, studying how the superiors and immediate superiors experience the work orientation and how the mentors themselves experience the orientation they give.

**Keywords** nursing staff, experiential knowledge, work orientation

**Pages** 23 p + appendices 3 p.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	PEREHDYTYSTÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ .....	2
3	AIKAISEMPIA TUTKIMUSTULOKSIA .....	2
3.1	Perehdytyksen suunnittelu.....	2
3.2	Perehdytyksen toteutuminen .....	3
3.3	Perehdytyksen vaikutukset .....	4
4	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS.....	5
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	5
5.1	Tutkimusote.....	5
5.2	Kohderyhmä ja aineistonkeruu.....	6
5.3	Aineiston analyysi .....	6
6	TUTKIMUSTULOKSET .....	7
6.1	Perehdytyksen suunnittelu.....	8
6.1.1	Lähtötaso .....	9
6.1.2	Suunnitelman puuttuminen.....	9
6.2	Perehdytyksen toteutuminen .....	10
6.2.1	Materiaali.....	10
6.2.2	Menetelmät .....	11
6.2.3	Oma rooli.....	12
6.2.4	Työyhteisön vaikutukset.....	12
6.3	Perehdytyksen vaikutukset .....	13
6.3.1	Työnteko.....	13
6.3.2	Työmotivaatio.....	14
6.3.3	Oma kehittyminen .....	14
6.3.4	Työpaikkaan sitoutuminen .....	15
6.4	Kehittämisehdotuksia perehdyttämiseen.....	15
6.4.1	Perehdytyskansio ja -kaavake.....	15
6.4.2	Nimetty perehdyttäjä .....	16
6.4.3	Perehdytysaika.....	16
6.4.4	Perehdytysohjelma ja -aikataulu.....	17
6.4.5	Asennoituminen uuteen työntekijään .....	17
6.4.6	Vastuu perehdyttämisestä .....	18
7	POHDINTA.....	18
7.1	Opinnäytetyön luotettavuus.....	18
7.2	Opinnäytetyön eettisyys .....	20
7.3	Tulosten tarkastelu .....	20
7.3.1	Perehdytyksen suunnittelu.....	20
7.3.2	Perehdytyksen toteutuminen .....	21
7.3.3	Perehdytyksen vaikutukset .....	22
7.3.4	Jatkotutkimus- ja kehittämisehdotukset .....	22
	LÄHTEET .....	23

---

Liite 1	Teemahaastattelurunko
Liite 2	Tiedote opinnäytetyöstä
Liite 3	Haastateltavien suostumuslomake

## 1 JOHDANTO

Perehdyttämisprosessi työntekijän ja organisaation välillä alkaa työntekijän ensimmäisestä kontaktista organisaatioon. Prosessi loppuu, kun perehtyjä omaksuu oman roolinsa organisaation jäsenenä. (Lainio 2008, 17; Hacker 2004, 90.) Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla uudelle työntekijälle opastetaan hänen työtehtävä ja -ympäristö sekä työpaikan toimintatavat ja tavoitteet. Ammattitaidon kehittyminen vaatii aktiivisuutta ja vastuu siitä on työntekijällä, mutta organisaatiot voivat varautua ongelmiin tarjoamalla tehokkaan alkuperehdytyksen. (Salonen 2004, 6–7.)

Perehdyttäminen on työhön, työtehtäviin ja työympäristöön opastamista (Rainio 2005, 4). Opastaa voi esimerkiksi ohjaamalla, neuvomalla ja antamalla tietoa. Ohjaaminen määritellään ohjauksen antamisena, esimerkiksi käytännön opastuksena. Neuvominen ja ohjaaminen eroavat toisistaan siten, että ohjausprosessissa ei anneta suoria neuvoja. Perehdytyksen sisältö vaihtelee työtehtävän ja tilanteen mukaan. Perehtyjät ovat myös erilaisia ja vaativat yksilöllistä perehdytystä. (Lahti 2007, 16–17.) Ohjaajan keskeisiä tehtäviä perehdytyksessä ovat toimia neuvonantajana, opettajana, havainnoijana, palautteenantajana ja arvioijana (Mölsä 2000, 8).

Perehdyttämisellä kannattaa tehdä hyvä vaikutus uuteen työntekijään. Mitä vakuuttuneempi hän on uudesta työpaikasta ja hoitotyöstä kyseisessä yksikössä, sitä todennäköisemmin hän sitoutuu työhönsä. (Lahti 2007, 10–11.) Perehdyttämisen onnistuminen on haaste organisaatioille, sillä mitä nopeammin uudet työntekijät saadaan työskentelemään tuloksellisesti, sitä nopeammin eri rekrytointi- ja koulutuskustannukset saadaan katetuksi (Kjelin & Kuusisto 2003, 13–17). Perehdyttämisen onnistumiseen vaikuttaa se, miten nopeasti ja tehokkaasti uuden työntekijän osaaminen saadaan hyödynnettyä koko työyksikössä (Ranki 1999, 110). Hyvä perehdytys on hyödyksi siis koko työyhteisölle, koska uusi työntekijä ei tarvitse niin paljoa apua ja tukea perehdytyksen saatuaan (Rainio 2005, 4–5).

Perehdytys mielletään usein vain uusien työntekijöiden opastukseen, mutta myös ns. vanhat työntekijät tarvitsevat perehdytystä silloin, kun organisaatio pysyy samana, mutta työyksikkö tai -tehtävät muuttuvat (Frisk 2005, 41; Kangas & Hämäläinen 2010, 3; Kupias & Peltola 2009, 18). Perehdytyksen toteutumista tulee myös jatkuvasti seurata ja arvioida (Kjelin & Kuusisto 2003: 245; Lahti 2007, 23) ja siksi esimerkiksi pitkältä sairaalomalta tai perhevapaalta palaava voi olla uudelleen perehdytyksen tarpeessa (Kupias & Peltola 2009, 18).

Hoitohenkilöstön suuri eläkkeelle siirtymisen määrä lähivuosina lisää tarvetta uusien työntekijöiden hyvään perehdyttämiseen, jotta työntekijöiden vaihtuvuuden keskellä työn laatu pysyisi tasaisena ja korkealaatuisena.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa hoitohenkilökunnan kokemuksia perehdyttämisestä erään eteläsuomalaisen kunnan sairaalassa ja perusterveydenhuollon yksikössä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää perehdytyksen kehittämiseen.

## 2 PEREHDYTYSTÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ

Laissa säädetään työnteosta ja siihen oppimisesta ja lait sisältävät monia viittauksia perehdyttämiseen. Työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki käsittelevät perehdytystä suoraan. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa riittävän perehdytyksen järjestämiseen.

*”Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.” (TTL 738/2002 14.1. §.)*

Työlainsäädäntö on usein pakottavaa oikeutta ja siinä tavoiteltava toiminta on työntekijää suojaavaa ja sopeuttavaa. Laeissa huomio kiinnittyy etenkin työnantajan vastuuseen opastaa työntekijöitään. Työsopimuslain mukaisesti työnantajat ovat velvoitettuja perehdyttämään ja kouluttamaan työntekijöitään.

*”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.” (TSL 55/2001 2:1 §.)*

## 3 AIKAISEMPIA TUTKIMUSTULOKSIA

Aihetta on tutkittu Suomessa aikaisemmin vähän. Medic-tietokannasta hakusanalla ”perehd\*” (haettu 3.7.2010) löytyi seitsemän Pro gradua, mutta ei yhtään väitöskirjaa. Hakua oli rajattu siten, että kyseisen hakusanan tulee löytyä julkaisun otsikosta. Ilman rajausta julkaisuja löytyi kaikkiaan 25. Ulkomailla asiaa on tutkittu paljon enemmän. CINAHL-tietokannasta hakusanalla ”orienta\* and nurs\*” (haettu 3.7.2010) löytyi 404 julkaisua jo pelkästään siten, että sanat oli rajattu vain otsikoihin.

### 3.1 Perehdytyksen suunnittelu

Ala-Fossi & Heininen (2003, 46) ovat tutkineet sijaisuutta ja sijaisten työhön perehdyttämistä sairaanhoitajien näkökulmasta vuonna 2003 julkaisussa Pro gradu -tutkielmassaan. Perehdytyksen suunnittelun koetaan olevan puutteellista tai puuttuvan kokonaan, johtuen resurssien niukkuudesta. Huono suunnitelmallisuus sekä totuttuihin tapoihin kangistuminen koetaan myös perehdytykseen negatiivisesti vaikuttavina tekijöinä. Samansuuntaisia tuloksia on saanut myös Lahti (2007, 36) omassa tutkielmassaan. Hänen mukaansa vain puolet tutkittavista kertoi perehdytyksen olleen hyvin organisoitua.



Puutteelliseen perehdytykseen saattaa vaikuttaa myös esimiesten kokemus perehdyttämisen tarpeettomuudesta sekä vakituisen henkilökunnan haluttomuudesta ja taitamattomuudesta perehdyttämiseen. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 46–47.) Syynä voi olla, ettei henkilökunnan motivaatiosta ja työhyvinvoinnista pidetä riittävää huolta perehdytysprosessin aikana (Lahti, 55). Työntekijän perehdytys on esimiehen vastuulla, mutta tutkimusten mukaan esimiehet eivät aktivoidu tarpeeksi uuden työntekijän lähtötason arvioinnissa, perehdytyksen suunnittelussa ja arvioinnissa. (Lahti 2007, 58; Lainio 2008, 38.) Mentorointia ja sairaanhoitajien ammatillista pätevyyttä tutkinut Salonen (2004, 69) tuo tutkimuksessaan esille, että luonteva tapa lisätä esimiehen osuutta olisi järjestää palautekeskusteluja yhdessä perehtyjän, perehdyttäjän ja esimiehen kanssa jo perehdytysprosessin aikana.

Lepistö (2004, 66) tuo esille Työturvallisuuskeskukselle kirjoittamassaan julkaisussa, että työntekijän perehdytyksestä on vastuussa lähin esimies. Uudelle työntekijälle tulisi nimetä henkilö, jolta kysyä neuvoa. Perehdytys tulisi suorittaa suunnitellusti esimiehen ja työtovereiden kanssa.

Vastuu perehdytyksestä on myös työntekijällä itsellään, vaikka päävastuun kantaa esimies (Lahti 2007, 7). Itse kyselemällä ja omalla käyttäytymisellä on suuri vaikutus perehdytyksen saantiin. Vakituksella henkilökunnalla koetaan olevan paljon työtä, eivätkä he voi tietää jokaisen sijaisen perehdytyksen tarpeesta erikseen. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 46–47.) Vaikka vastuu omasta ammattitaidosta ja sen kehittämisestä onkin jokaisella itsellään, tarvitsee työntekijä onnistuakseen tukea sekä esimieheltään, työtovereiltaan että perehdyttäjältään (Salonen 2004, 6–7, 70–71).

### 3.2 Perehdytyksen toteutuminen

Perehdytyksen sisältö koetaan niin ikään puutteelliseksi. Sijaisten toiveena on työpaikan työtapoihin ja päivärutiineihin perehdyttäminen sijaisuuden alkaessa. Usein perehdytys jää kuitenkin pintapuoliseksi fyysisen ympäristön esittelyksi. Päivärutiineihin perehdyttämistä sairaanhoitajat pitävät perehdytyksen tärkeimpänä asiana. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 46–47.) Lainion (2008, 40) mukaan työhön perehdyttämisen lähtökohtana nähdään toimenkuvan, tavoitteiden ja odotusten määrittelyä. On luotava selkeä kuva siitä, mitä uusi työntekijä on tullut tekemään ja esimiehen vastuulla on määritellä ne. Työntekijän roolin, osaamisen ja tavoitteiden määrittely on tärkeää, sillä se lieventää uuden työntekijän epävarmuutta (Kjelin & Kuusisto 2003, 102).

Sijaiset kokevat perehdytykseen käytetyn kirjallisen materiaalin puutteelliseksi. Lisäksi osastoilla käytössä olevat perehdytyskansiot koetaan ongelmalliseksi, sillä niihin ei ole työajan puitteissa mahdollista tutustua. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 46–47; Lahti 2007, 58.) Pelkkä kirjallinen materiaali ei myöskään ole tae perehdytyksen onnistumisesta (Lahti 2007, 58).

Ala-Fossin & Heinisen (2003, 46–47) mukaan työnantaja ei ota riittävää vastuuta perehdytyksestä, vaikka työnantajan velvollisuus on se järjestää. Ongelmaksi koetaan etenkin nimetyn perehdyttäjän tai työparin puuttuminen. Tutkimuksen mukaan nimetty perehdyttäjä parantaisi perehdytyksen toteutusta. Henkilökohtaisen perehdyttäjän puuttuminen korostaa perehdyttäjän omaa vastuuta perehdytyksestä. Ne sairaanhoitajat, joille oma perehdyttäjä oli nimetty, olivat pääosin tyytyväisiä neuvomiseen ja opastamiseen, mutta kokivat ongelmalliseksi ajan puutteen. Työn ohessa kiireellä tehty opastus meni osan mielestä hukkaan, sillä perehdytettävät eivät kyenneet omaksumaan asioita niin nopeasti. Yhteiset työvuorot oman perehdyttäjän kanssa eivät välttämättä toteutuneet. Tällöinkin perehtyminen jäi työntekijän omalle vastuulle.

Rauhallinen tahti asioita läpikäydessä koetaan tärkeäksi tehtäviä omaksumassa. Liian nopeasta perehdytyksestä ei haastateltavien mukaan ollut hyötyä. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 55.) Työntekijä kaipaa nimettyä perehdyttäjää, jolla on aikaa perehdyttää suunnitellusti (Lahti 2007, 59).

Oma-aloitteisuuden ja itsenäisen toiminnan koetaan joskus ainoaksi tavaksi perehtyä. Perehdytysohjelmat usein joko puuttuivat tai niitä ei käytetty. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 46–47.) Tavallisina syinä perehdytyksen puutteeseen tai laiminlyöntiin ovat kiire ja ajan puute, tai organisaation sisällä epäselvyyttä aiheuttavat asiat kuten vastuun määrittely ja viestinnän puute (Kjelin & Kuusisto 2003, 241–243).

Sijaisten oletetaan jo osaavan hoitotyön perusasiat ja tarvittavat tiedot joutuu itse hakemaan perehdytyksen puuttuessa. Etenkin nuoremmat, vasta valmistuneet hoitajat kokivat itsenäisen perehdytyksen ongelmalliseksi, työkokemusta jo omaavat osasivat aiempien kokemusten perusteella hakea tarvittavaa tietoa. Erityisen puutteelliseksi koetaan eri laitteiden käytön opastus. Haastateltavien oletettiin osaavan asioita, joihin he eivät olleet saaneet ohjausta. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 46–47.)

Perehdytettävät kokivat, että työhön perehtyminen tapahtui muiden esimerkkiä seuraamalla. Perehdytysjaksoa ei ollut, vaan työhön tartuttiin heti. Vertaisoppimisen ollessa ainoa perehdytysmuoto, haastateltavat saattoivat kokea olevansa rasite muille. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 46–47.)

Työparityöskentely koetaan hyväksi perehdytyskeinoksi. Haastateltavat mieltävät mahdollisuuden kysellä työhön liittyviä asioita kokeneemmalta työparilta hyväksi työhön perehtymisen mahdollisuudeksi. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 46–47.) Kun työpari on kokenut perehdyttäjää, myös ns. hiljainen tieto siirtyy työntekijältä toiselle (Lahti 2007, 58).

### 3.3 Perehdytyksen vaikutukset

Perehdytyksen koetaan vaikuttavan työtehtäviin ja -yhteisöön sopeutumiseen. Lahden tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat, joille oli nimetty perehdyttäjä, sitoutuivat parhaiten organisaatioon. Toisaalta, perehdytyksen ollessa riittämätöntä, etenkin määräaikaisten työntekijät kokivat sitoutumisen heikommaksi. (Lahti 2007, 55.) Ala-Fossin & Heinisen (2003, 53–

54) mukaan uuteen työympäristöön tulleet hoitajat kokevat perehdytyksen tärkeänä osana oman roolin löytämisessä. Henkilökohtaisen perehdyttäjän saaneet haastateltavat kokevat löytäneen paikkansa helpommin. Perehdyttäjän puute vaikeuttaa työhön sopeutumista ja aiheuttaa tietämättömyyttä siitä, mitä työpaikalla pitäisi tehdä.

Hyvän perehdytyksen ansiosta hoitajat kokevat oppivansa uusia asioita ja laadukkaan hoitotyön tekeminen mahdollistuu sitä kautta. Sijaisuutta tekevän sairaanhoitajan on omaksuttava vakituisen työntekijän tehtävät nopeasti ja perehdytyksen koetaan antavan siihen valmiudet. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 54.)

Perehdytyksen puute aiheuttaa sairaanhoitajille avuttomuuden tunnetta. Haastateltavat kokivat, etteivät he ilman perehdytystä tienneet, mitä tehdä työpaikallaan. Ilman perehdyttäjää myös yksinäisyyden tunne lisäsi avuttomuuden tunnetta. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 55–56.)

Taruksen (2006, 51–52, 61) tutkimuksen mukaan uudet työntekijät kokivat osastonhoitajan kanssa käydyt keskustelut kehityksensä kannalta tärkeiksi. Tarus on tutkinut vakituksena ja sijaisena toimivien perioperatiivisten sairaanhoitajien kokemuksia perehdytyksestään.

## 4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa hoitohenkilökunnan kokemuksia perehdyttämisestä erään eteläsuomalaisen kunnan sairaalassa ja perusterveydenhuollon yksikössä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää perehdytyksen kehittämiseen.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaiseksi hoitajat kokevat perehdytyksen järjestämisen?
2. Millaiseksi hoitajat kokevat perehdytyksen sisällön?
3. Millaiseksi hoitajat kokevat perehdytyksen toteutumisen?

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimusote

Tutkimusote on kvalitatiivinen, koska pyritään saamaan uutta informaatiota työn aiheen mukaisesta ilmiöstä (Krause & Kiikkala 1997, 62). Tässä opinnäytetyössä tuodaan esille tutkittavien todellisia kokemuksia ja niihin liittyviä merkityksiä, joten tutkimuksen lähestymistapa on laadullinen. (Åstedt-Kurki & Nieminen 1998, 154.)

## 5.2 Kohderyhmä ja aineistonkeruu

Tutkimuksen kohdejoukko koostui perus-, lähi-, terveyden- ja sairaanhoitajista (N=10). Tutkimukseen osallistuville asetettiin valintakriteeriksi alle kahden vuoden aika viimeisimmän perehdytyksen saamisesta. Aineisto kerättiin sairaalan ja perusterveydenhuollon yksikön kahdella sisätautiosastolla, yhdellä kirurgisella osastolla, päivystyspoliklinikalla, lääkärin vastaanotolla sekä terveydenedistämisen yksikössä. Tutkimukseen osallistuvien osastojen ja yksikköjen osastonhoitajat olivat tietoisia tutkimuksesta. Tutkijat olivat itse yhteydessä osaan haastateltavista, osa valikoitui osastonhoitajien kautta, heidän ehdottaminaan.

Tämän opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä toimi teemahaastattelu (LIITE 1), jonka runko rakennettiin tätä tutkimusta varten. Fenomenologisen lähestymistavan mukaisesti haastateltavat kertoivat omilla ilmaisutavoillaan kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelun teemat pidettiin väljinä, jottei tutkittavien omien kokemusten esille tulo estynyt, eivätkä tutkijoiden kokemukset ohjanneet haastattelun kulkua. (Ks. Åstedt-Kurki & Nieminen 1998, 155–156.) Haastattelut pidettiin marras-tammikuun aikana. Teemahaastattelurunko esitettiin ja sen perusteella todettiin haastattelun olevan toimiva eikä muutoksia runkoon tarvinnut tehdä. Esitettua haastattelua käytettiin myös varsinaisessa aineistossa. Haastattelupäiviä kertyi kymmenen. Haastattelut nauhoitettiin. Tutkittavat saivat ennen haastattelua sähköpostitse tiedotteen tutkimuksesta (LIITE 2). Suostumus haastatteluun ja sen nauhoittamiseen pyydettiin tutkimukseen osallistuvilta kirjallisena (LIITE 3).

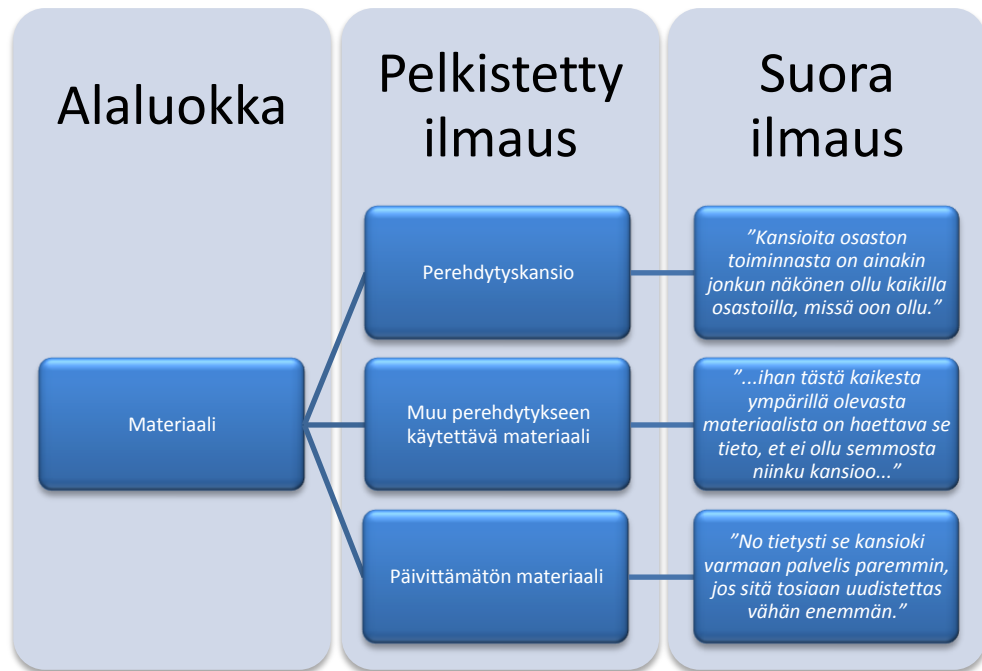
## 5.3 Aineiston analyysi

Haastatteluaineisto litteroitiin tarkasti. Litteroitua tekstiä syntyi 52 sivua, fonttina Times New Roman 12, rivivälinä 1,0.

Sisällönanalyysissä analyysin vaiheet ovat pelkistäminen, ryhmittely sekä teoreettisten käsitteiden luominen. Pelkistämisen vaiheessa aineistosta kerätään tutkimukselle oleellinen tieto ja karsitaan epäoleellinen pois. Pelkistämistä ohjaavat opinnäytetyön tutkimustehtävät. Ryhmittelyvaiheessa kerätty informaatio käydään läpi ja etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokiksi. Luokat nimetään niiden sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Kolmannessa vaiheessa alkuperäisinformaation ilmauksien avulla muodostetaan teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä. Käsitteellistämistä ja luokittelua jatketaan niin kauan, kuin aineiston sisältö sen sallii. Sisällönanalyysi perustuu tutkijoiden omiin tulkintoihin ja ajatustyöhön, tarkoituksena edetä empiirisestä aineistosta käsitteisiin ja lopulta löytää vastaus tutkimustehtäviin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110–115.) Saatu tutkimusaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Tutkijat kävivät haastatteluaineistoa tarkasti läpi, alleviivaten erivärisillä kynillä haastattelun teemoihin ja kysymyksiin oleellisia ilmaisuja. Alleviivatut osat tarkistettiin ja mietittiin niiden tärkeyttä suhteessa tutkimuskysymyksiin. Lopulta olennaiset ilmaisut pelkistettiin ja tutkimuksen kannal-

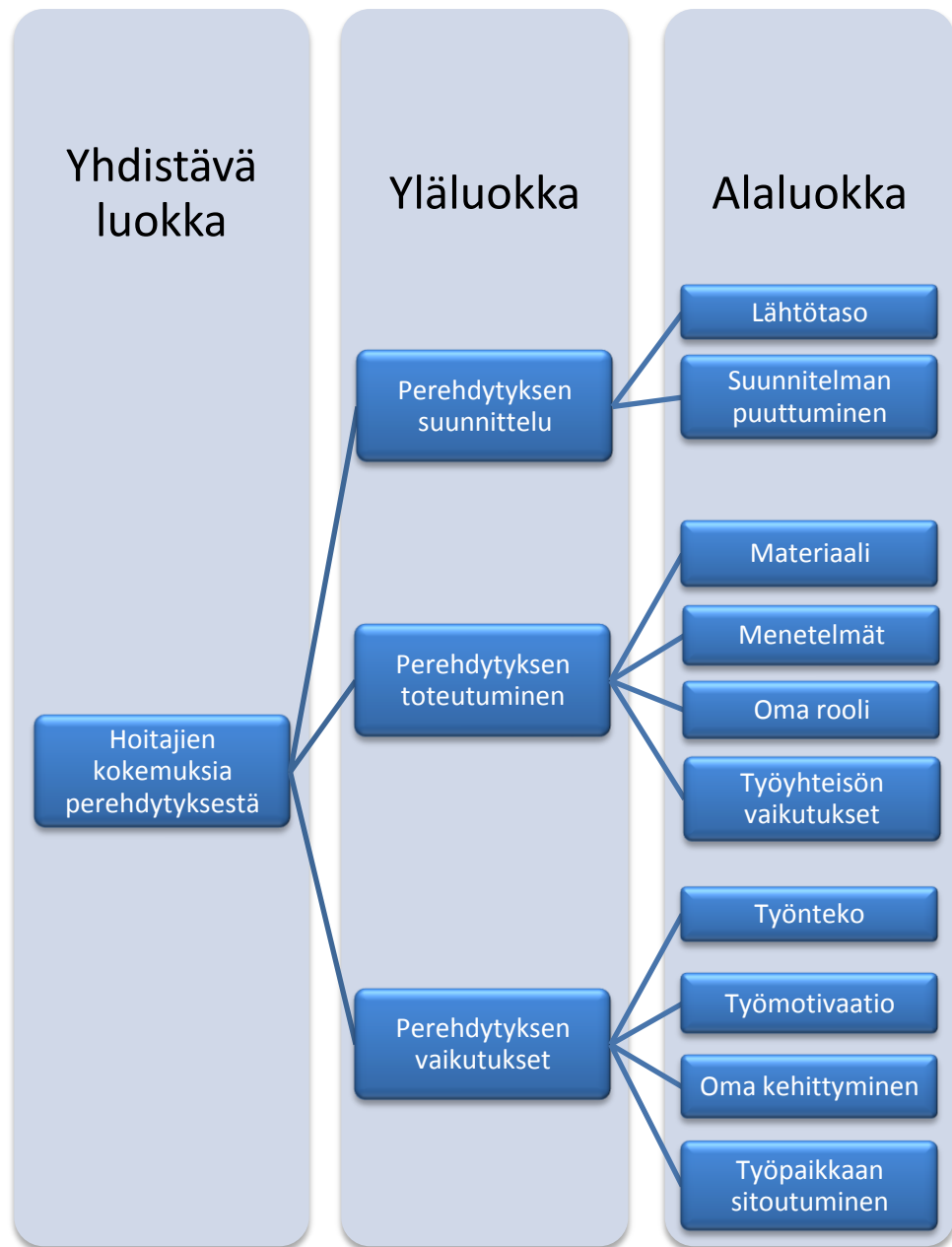
ta turhat ilmaiset jätettiin pois tutkimuksesta. Pelkistetyistä ilmauksista etsittiin yhtäläisyyksiä, joista muodostettiin alaluokkia. Samankaltaisista alaluokista muodostettiin yläluokkia, jotka keskenään muodostivat yhdistävän tekijän. Esimerkki alaluokkien muodostuksesta esitetään kuviossa 1.



Kuvio 1 Esimerkki pelkistyksistä

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Alaluokkia muodostui kaikkiaan kymmenen, joista muodostui kolme yläluokkaa. Yläluokkia yhdistäväksi luokaksi syntyi **hoitajien kokemuksia perehdytyksestä**. Ensimmäinen yläluokka on **perehdytyksen suunnittelu**, toinen **perehdytyksen toteutuminen** ja kolmas **perehdytyksen vaikutukset**. Perehdytyksen suunnittelun alle muodostuivat **lähtötaso** ja **suunnitelman puuttuminen**. Perehdytyksen toteutumisen alla ovat **materiaali, menetelmät, oma rooli** sekä **työyhteisön vaikutukset**. Perehdytyksen vaikutuksien alta löytyvät vaikutukset **työntekoon, työmotivaatioon, omaan kehittymiseen** sekä **työpaikkaan sitoutumiseen**. (Kuvio 2.)



Kuvio 2 Hoitajien kokemuksia perehdytyksestä

## 6.1 Perehdytyksen suunnittelu

Perehdytyksen suunnittelulla tarkoitetaan tässä kohdassa sellaista **suunnittelua, joka on tehty jo ennen kuin uusi työntekijä tulee töihin**. Tulokista kävi ilmi, ettei perehdytystä ollut suunniteltu juurikaan missään yksikössä, minkä seurauksena tämä luokka jää suppeammaksi. Tähän on sisällytetty myös perehdytettävien **lähtötaso**, koska joissakin tapauksissa (esim. aikaisemmat työharjoittelut) se vaikutti selkeästi perehdytykseen jo suunnitteluvaiheessa.

### 6.1.1 Lähtötaso

Lähtötasossa huomioitiin **perehdytettävien ennakotiedot työyksiköstä** sekä **aikaisempi opiskelu- ja työhistoria**. Perehdytettävät tiesivät tulevas-  
ta työpaikastaan ennakkoon vaihtelevasti. Osalla kokemus vastaavasta  
työpisteestä aiemmasta työpaikasta auttoi ennakoimaan tulevaa toimenku-  
vaa, osalla puolestaan aikaisemmin kyseisessä työyksikössä tai saman or-  
ganisaation sisällä tehdyt työharjoittelut antoivat erinomaisen kuvan työs-  
tä. Muutaman haastateltavan kohdalla huomioitiin heidän aikaisempi työ-  
historia perehdytyksen suunnittelussa ja he kaikki kokivat sen hyväksi  
asiaksi. Joissakin tapauksissa työnantaja oli tuttu, vaikka varsinainen tule-  
va työpaikka olikin ennalta vieras. Kuitenkin myös ilman ennakotietoja  
tultiin töihin.

*”Tosi vähän. Lähinnä siis tän puhelinsoiton perusteella tulin töihin, että  
nyt sijaista tarvitaan ja sitten ei paljon...”*

*”No oikeestaan aika paljon, kun miettii, et on tehny kaikki harjoittelut  
melkein täällä, niinku ennen ku valmistu. Mut jos niitä ei olis, ni en mi-  
tään.”*

*”Joo aika... vois sanoo, että oli huomioitu silleen... öö... mun työhistoria,  
et ei jankattu niitä asioita, mitkä tuttuja oli... oli, että se oli hyvin huo-  
mioitu ja sitten... sitten taas ne, mitkä vieraampia oli, niin niistä kyllä sit-  
ten perehdytettiin paremmin tai tarkemmin, niin ne sitten käytiin läpit-  
te.”*

### 6.1.2 Suunnitelman puuttuminen

Osa haastateltavista koki, ettei heitä varten ollut suunniteltua perehdytystä,  
vaan perehdytys tuli **työtä tehdessä** ja asioita tuli **sattumanvaraisessa  
järjestyksessä** sen mukaan, mitä tilanteita työtehtävien yhteydessä tuli  
vastaan. Osa koki, että heitä varten oli suunniteltu perehdytys, mutta sitä ei  
käytetty, tai sitä ei viety loppuun asti. Suunnitteluun liittyi **perehdyttä-  
miskaavake**, jonka neljä haastateltavaa kertoi olevan käytössä heidän työ-  
yksiköissään. Kaavakkeeseen merkataan asioita, joita uuden työntekijän  
kanssa on jo käyty läpi. Tätä kaavaketta käytiin läpi joko itsenäisesti, tai  
perehdyttäjät kävivät sitä läpi perehdytettävien kanssa. Joskus perehdyttä-  
jät kuitenkin lopettivat kaavakkeen käyttämisen ennen, kuin se oli käyty  
loppuun.

*”En mä tiä oliko siinä sinänsä suunnitelmaa. Ainakin nää... Et vähän sil-  
lai... millon mitäki tuli niinkun eteen...”*

*”Oli suunniteltu perehdytys. Joskaan siitä ei ollu mitään tietoo sillon  
ekoina päivinä...mut sit kyl tääl on semmonen perehdyttämislomake mis  
mennään niinku asia kerrallaan läpi, eli periaattees pitäa aina merkata, et  
ne on käyty, mutta tota... kyl se lopahti aika nopeesti se läpikäyminen, että  
ei sitä kyl loppuun asti viety.”*

Lähes jokainen haastateltava koki **perehdytysajan riittämättömäksi** ja osa koki, että he eivät saaneet perehdytystä juuri lainkaan. Perehdytysaika vaihteli yhdestä työvuorosta viikkoon. Pieni osa koki, että perehdytyksessä heille selvitettiin asiat lyhyen ajan sisällä kertaalleen, jonka jälkeen osa työntekijöistä oletti perehdytettävien tietävän kaikki. Perehdytyksen suunnittelu on kuitenkin haastavaa, koska **asiat kehittyvät jatkuvasti ja lisäkoulutusta tarvitaan koko ajan**, jotta ammattitaito pysyy yllä.

*”Se et se on niinkun kauheen lyhyt. Kertaalleen selvitetään kaikki asiat ja sit se on siinä ja sit vähän niinku... tulee semmonen tunne, että oletetaan, että sä tiedät kaiken ja osaat kaiken ja osa työntekijöistä olettaakin näin kyllä.”*

*”Asiathan muuttuu tietysti hirveesti, että sitä perehdytystä tietysti tarvittas niinku varmaan jatkuvasti ja oikeestaan tämmöstä lisäkoulutusta ja tämmöstä.”*

## 6.2 Perehdytyksen toteutuminen

Perehdytyksen toteutumista käsitellään **materiaalin, menetelmien, perehdyttäjien oman roolin** ja toisaalta **työyhteisön vaikutuksien** näkökulmista. Materiaalin osalta yleisemmin nousi esille perehdytyskansio. Muuta perehdytykseen soveltuvaa materiaalia oli tarjolla vain vähän. Menetelmissä käsiteltiin työyksikön sekä yksittäisten perehdyttäjien käyttämiä menetelmiä. Oman roolin kohdalla tarkastellaan haastateltavien itsensä vaikutuksia perehdytykseen työyhteisön vaikutuksien alla vastaavasti perehdyttäjien ja muun henkilökunnan vaikutuksia.

### 6.2.1 Materiaali

Lähes kaikilta osastoilta löytyi **perehdytyskansio**. Kokemukset sen käytöstä perehdytyksessä vaihtelivat. Kansiot koettiin pääosin **kattaviksi**, mutta niistä löytynyt tieto koettiin **osin vanhentuneeksi** ja niitä pitäisi päivittää ajan tasalle. Kuusi haastateltavaa kertoi kansioiden olevan **hyvin yhteydessä työyksikköön ja -tehtäviin**. Kolme puolestaan koki kansioiden jäävän **yleisemmän luontoiseksi**, eivätkä ne heidän mielestään kohdanneet osaston käytäntöjen kanssa. Lisäksi joissakin työyksiköissä oli käytössä muuta perehdytysmateriaalia, kuten erilaisia potilasohjeita, joita voi käydä itsenäisesti läpi, mutta silti pieni osa haastateltavista koki, että materiaalia oli niukasti saatavilla.

*”...ihan tästä kaikesta ympärillä olevasta materiaalista on haettava se tieto, et ei ollu semmosta niinku kansioo...”*

*”Mun mielestä se oli nimenomaan tänne tehty, et siinä oli ajateltu sitä, et ei se ollu mikään semmonen yleinen, vaan nimenomaan täällä mitä pitäis tietää ja mitä on hyvä tietää ja saattaa tarvita.”*

*”No tietysti se kansioki varmaan palvelis paremmin, jos sitä tosiaan uudistettas vähän enemmän.”*



## 6.2.2 Menetelmät

Haastatteluista kävi ilmi, että perehdytyskäytännöt vaihtelivat osastoittain suuresti. **Nimettyä perehdyttäjää** ei ollut käytössä juuri kenenkään haastateltavan perehdytyksessä, mutta moni olisi kokenut sen tarpeelliseksi. Osalle nimettiin kuitenkin **työpari**, jonka mukana he olivat tekemässä töitä. Työpari vaihtui joko työvuorokohtaisesti, tai sama henkilö pysyi parina koko perehdytyksen ajan. Jotkut työparityöskentelyn kokeneista saivat olla **ylimääräisenä työvuorolistalla**. Työparityöskentelyssä ei kuitenkaan varsinaisesti perehdytetty, vaan ainoastaan tehtiin työvuoro tietyn ihmisen kanssa. Osalle haastateltavista ainoa perehdytys oli **osastonhoitajan** toimesta työympäristöön ja -toimintaan tutustuttaminen. Tämä koettiin liian vajavaiseksi.

*”No tota... Mul oli niinkun työpari oikeestaan siinä pari päivää sillai, joka niinku kerto mitä tehdään mihinkin aikaan ja mitä niinku toimenkuvaan kuuluu.”*

*”Ei ollu nimettyä perehdyttäjää, että ehkä tämmösessä työyhteisössä, missä... missä se olis ollu varmaan aika helppo toisaalta järjestää, kun tehdään päivätyötä, niin olisin kokenut, että se olis voinu olla aika hyvä.”*

*”Mä olin yhden päivän osastonhoitajan mukana siinä töissä. Ja seuraavana päivänä mä olin vastuuhoitajana, että aika nopeeseen tahtiin perehdytystä.”*

Organisaation uusille työntekijöille järjestämän **yleisen perehdytystilaisuuden** kokivat hyväksi ne haastateltavat, jotka tilaisuuteen olivat osallistuneet. Tilaisuus koettiin lähinnä yleisiä asioita koskevaksi, omaan työyksikköön se ei perehdyttänyt. Osa koki tilaisuuteen pääsyn vaikeaksi.

*”Ja sitten meillä on se semmonen yleisperehdytys uusille työntekijöille tuolla vintillä, aina järjestetään muutaman kerran vuodessa. Mutta mulla meni melkein vuosi, että mä pääsin osallistumaan siihen. Eli se oli melkein sitten siinä vaiheessa kaikki semmosta asiaa, mitä mä tiesinkin. Mutta koin kuitenkin, että siellä oli hyvä käydä.”*

Kokemukset **perehdytysrytmistä** vaihtelivat. Osa koki perehdytyksen riittävän hidastempoiseksi, eikä asiaa tullut liian paljoa kerralla. Osa vastaavasti koki asiaa tulevan kerralla liian paljon, eivätkä he näin ollen pystyneet sisäistämään kaikkea tullutta tietoa. Perehdytykseen käytetyistä keinoista nousi esille **asioista kertominen suullisesti, asioiden näyttäminen ja asioiden tekeminen ohjattuna**.

*”No tota oikeestaan se tuli sillee, että kaikkea ei tietysti missään nimessä tullu kerralla. Et se tietysti tuli aina vähän niinku... vähän kerrallaan sitä tietoo. Et sä ehdit sen niinku sisäistää sen tiedon ittees...”*

*”...hirveen paljon asiaa kerralla tuli kuitenkin, että ei kyllä varmaan kaikki kerralla päähän oo jäänykkään siinä, että semmosta niinku tosi nopeatempoista se kyllä oli.”*

*”Aika paljon oli itse tekemällä. Eli toinen neuvo ja sä ite joudut sen tekemään, mikä on mun mielestä ihan hyvä, niin silloin sen oppii paremmin.”*

### 6.2.3 Oma rooli

Perehtyjät eivät osanneet esittää **omia toiveita** perehdytyksen toteuttamiseen. Omien toiveiden huomioinniksi miellettiin kuitenkin myös se, että haastateltavat saivat vastauksia esittämiinsä kysymyksiin. Tämä oli haastateltavien mukaan yksi suuri tekijä oman aktiivisuuden osalta yhdessä jo **opittujen asioiden kertaamisen** kanssa. Myös toiveiden kysyminen perehdyttävältä etukäteen tuli ilmi yhdessä haastattelussa. **Oma aktiivisuus** oli muutenkin vahva tekijä perehdytyksen onnistumisessa. Haastateltavat kokivat, että oma aktiivisuus korostui ja että koko perehdytys saattoi olla siitä kiinni.

*”Mä en varmaan omia toiveita osannu esittää. Ehkä ne olis voinu ottaa huomioon, jos olisin semmosia osannu esittää.”*

*”...ite oot kiinnostunu siitä ja kuinka sä ite kyselet niistä asioista. Et kyl se niinkun... varmaan se olis erilaista semmoselle ihmiselle, mikä vaan tyytyis siihen mitä kerrotaan, eikä kyselis yhtään sen enempää.”*

*”En nyt tiä, että melkein se koko perehdyttäminen ja perehtyminen on siitä omasta aktiivisuudesta kiinni...”*

*”No kyl sitä niitten parin päivän jälkeen jotain juttuja sit niinku kertaskin ihan oppikirjoistaki katto, että mites tää niinku oikeeoppisesti menee.”*

### 6.2.4 Työyhteisön vaikutukset

Työyhteisöjen osalta perehdytykseen vaikuttivat **työpisteiden erilaisuus, yhteisön ilmapiiri**, sekä **perehdyttäjien yksilölliset erot**. Työpisteiden erilaisuudella tarkoitetaan sitä, että jokaisessa yksikössä on omat tapansa tehdä asioita. Osa haastateltavista koki, ettei näitä osastojen omia toimintatapoja käyty tarpeeksi läpi perehdytyksen yhteydessä. Työilmapiiristä haastateltavien kokemukset vaihtelivat. Osa oli tyytyväisiä työilmapiiriin, mutta osa kertoi työntekijöiden välisten negatiivisten henkilökemioiden hankaloittavan perehdytystä. Lisäksi perehdytykseen vaikuttivat perehdyttäjän omat näkemykset asioista. Varsinkin suunnittelun puuttumisen takia haastateltavat kokivat, että perehdytys jäi perehdyttäjän vastuulle. Tämä aiheutti sen, että perehdytys saattoi edetä lähes täysin perehdyttäjän mielen mukaan. Perehdyttäjän ominaisuuksista motivaatio ja aktiivisuus vaikuttivat perehdytykseen ja kolme haastateltavaa koki, ettei perehdyttäjällä ollut tarpeeksi aikaa omien töidensä ohella perehdyttää kunnolla. Lisäksi perehdyttäjien yksilölliset tavat tehdä asioita saattoivat aiheuttaa ristiriitoja, koska haastateltavilla oli omia toimintatapoja, jotka he olivat jo aiemmin kokeneet hyviksi.

*”Sekin on riippunu paljon, et kenen kans sä oot tekemisissä. Joskus tulee semmonen olo, et mä irtisanon itteni samantien ja... joskus tulee semmonen hyvä fiilis, et on kiva olla töissä.”*

*”Ei. Kyl aina se joka on ehkä... perehdyttää tai on nimetty perehdyttäjäksi, ni kyl ainakin mitä mä oon kohdannu, niin sairaanhoitajat niin ottaa... vetää niinkun ihan hatusta, miten ite parhaakseen näkee.”*

*”Kaikilla osastoilla on omat pienet juttunsa, mitä päivän aikana on, mitä ei niinku vakituiset työntekijät varmaan edes ajattele, että niinku neki täytys niinku kertoo, joku pieni asia niinku perehdytyksessäki.”*

*”...vaikka ne nyt oli järkätty sillai, että me oltiin ylimääräsinä osastolla, ni silti tuntu, että ei ollu sillä perehdyttäjällä aikaa ja aika suuren osan ajasta sitte yksin menin sitte osastolla osittain...”*

*”No siis jossain siinä on se, että jokainen tekee erilailla, et sit pitää vaan löytää se oma tyylinsä siitä. Et joskus miettii, et mitä varten se tekee noin, et miksei se tee näin.”*

### 6.3 Perehdytyksen vaikutukset

Vaikutuksien alla tarkasteltiin perehdytyksen ja palautteen vaikutuksia **työntekoon, työmotivaatioon, omaan kehittymiseen ja työpaikkaan sitoutumiseen**. Työnteon alla tarkasteltiin vaikutuksia konkreettiseen työntekoon, joka oli melko vähäistä. Työnaloittamiseen perehdytyksellä oli vaikutuksia. Työmotivaation alla tarkasteltiin motivaatiota nostavia ja laskevia tekijöitä sekä perehdytyksen vaikutuksia asenteisiin työpaikkaa kohtaan. Oman kehittymisen osalta pohdittiin perehdytyksen vaikutuksia haastateltavien ammatilliseen kehittymiseen ja työpaikkaan sitoutumisen alla sitä, ovatko haastateltavat sitoutuneet jatkamaan nykyisessä työssään.

#### 6.3.1 Työnteke

Haastateltavat kokivat, että perehdytys tai sen puute vaikutti joko **helpottavasti tai hidastavasti työn aloittamiseen**. Työnteon osalta vaikutukset ovat olleet esimerkiksi toimintatapojen muuttamista työyksikön tavoille, mutta kuitenkin vaikutus on ollut muihin osa-alueisiin verraten vähäistä. Haastateltaville annettiin myös vaihtelevasti **palautetta**, mutta kukaan haastateltavista ei kokenut, että palautteella olisi ollut vaikutusta varsinaiseen työntekoon. Palautetta annettiin pelkästään suullisesti joko työtövereiden tai osastonhoitajan toimesta, eikä muunlaista, kuten esimerkiksi kirjallista palautetta kaivattukaan. Ne haastateltavat, jotka saivat niukasti palautetta, kaipasivat enemmän rakentavaa palautetta.

*”...niinku pääperiaatteisiin ja toimintaperiaatteisiin ei päässy sillai niin äkkiä sisälle, kun se, että jos olis perehdytetty kunnolla. Niin silloin olis jääny se hakeminen ja se ihmetteleminen, tää kaikki niinku pois. Et se hidasti sitä niinku työhön pääsemistä.”*

*”Ehkä sitä olis enemmänkin voinut olla sitä palautetta varsinkin siinä perehdytyksen vaiheessa.”*

### 6.3.2 Työmotivaatio

Työmotivaatioon saatu perehdytys vaikutti kahdella tavalla. Sellaisenaan se vaikutti suoraan **motivaatiota nostavasti tai laskevasti**. Perehdytyksen puuttuminen tai sen laiminlyönti vaikutti perehtyjän **omiin asenteisiin työpaikkaa kohtaan**, mutta nämä negatiiviset kokemukset ovat toisaalta edistäneet haastateltavien **omaa halua perehdyttää uusia työntekijöitä** jatkossa paremmin. Hyvä perehdytys auttaa **hallitsemaan työn** paremmin ja nopeammin ja tästä seuranneen **osaamisen tunteen** koettiin nostavan motivaatiota. Palautteella oli myös suuri vaikutus motivaatioon. **Suora ja avoin palaute** koettiin hyväksi. Hyvä palaute koettiin motivaatiota suoraan nostavana tekijänä. Muutama haastateltava koki kuitenkin saaneensa **asiatonta palautetta**, joka laski työmotivaatiota. **Asiallista kritiikkiä** saaneet haastateltavat kertoivat kritiikin laskevan motivaatiota hetkellisesti, mutta se kuitenkin koettiin hyvänä ja rakentavana palautteena.

*”No kyllähän se... ehkä se sitä asennetta tätä ku työtä kohtaan ja tätä työntekopaikkaa kohtaan on muuttanu semmoseks negatiivisemmaks. Et jos ois ollu toisenlainen vastaanotto ja vastattas erilailla kysymyksiin, eikä oltas niin ylimielisii suoraan sanottuna, ni kyl se ois paljon positiivisempi.”*

*”No kyllä mä ite olen sitten, niinku uusia työntekijöitä perehdyttäessä ja opiskelijoita perehdyttäessä, ni ottanu niinku pikkusen erilaisen kannan tähän perehdyttämiseen...”*

*”Positiivinen aina motivoi samantien, mutta mulla ainakin se kritiikki hetkeks vetää niinku kaikki ihan... motivaation alas, mut se siitä sit taas kiipee omalle tasolleen. Kriitiikkiä on aina vähän vaikee ottaa vastaan, et... sen takia se aina vähän romahtaa, mutta palautuu kyllä.”*

### 6.3.3 Oma kehittyminen

Uusien asioiden oppiminen sekä halu kehittyä nousivat keskeisiksi asioiksi omaan kehittymisen osalta. Perehdytys on vaikuttanut **omaan kehittymiseen** suoraan siten, että haastateltavat ovat **oppineet uusia asioita** suoraan perehdytyksen yhteydessä. Perehdytys on myös nostanut haastateltavien halua kehittää itseään, jonka seurauksena he **ovat myös ottaneet itse selvää asioista ja etsineet tietoa**. Palaute on vaikuttanut omaan kehittymiseen lähinnä siten, että haastateltavat ovat löytäneet omia kehittämistarpeita.

*”Ainakin on oppinu paljon uutta. Ja sit se, että on niinku huomannu itsetään sen, että on niinku itsessä kehitettävää...”*

*”No juur se, että koittaa vähän niinku omia vikoja tavallaan sitte, niinku korjailla itteksiin ja muittenkin avulla, että semmosta kehitystä varmaan...”*

#### 6.3.4 Työpaikkaan sitoutuminen

Perehdytyksen aikana työpaikkaan sitoutumiseen vaikuttivat etenkin **tunne työtovereiden kiinnostuksesta** perehtyjää kohtaan ja tunne, että haastateltava **kuuluu työporukkaan**. Palautteen vaikutus työpaikkaan sitoutumiseen vaihteli. Osa koki, ettei palautteella ollut vaikutusta sitoutumiseen. Toisaalta ilmeni sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia.

*”Itelle tulee se, et on mukava tulla töihin, että tota täällä yhdessä tehdään asioiden eteen töihin ja jos jotkut... jotakin ristiriitoja tulee, niin ne on ne asiat, mitkä tappelee, ei ihmiset. Ja tota semmosta yhteenkuuluvuuden tunnetta.”*

*”Et kun työmääräys olis päättynyt, niin olisin kyllä siirtynyt muihin tehtäviin.”*

#### 6.4 Kehittämisehdotuksia perehdyttämiseen

Haastattelujen lopussa kysyttiin, mitä ehdotuksia hoitajilla olisi oman työyksikkönsä perehdytyksen kehittämiseksi. Yleisimmät ehdotukset olivat perehdytyskansion tai -kaavakkeen tekeminen, päivittäminen tai tarkentaminen, nimetyn perehdyttäjän käyttö sekä pidemmän perehdytyksen järjestäminen.

Lisäksi toivottiin kunnollisen perehdytysohjelman laatimista tai että perehdytystä ainakin aikataulutettaisiin. Työyksiköissä ja organisaatiossa tulisi ottaa uudet työntekijät vastaan hyvällä asenteella ja motivaatiolla. Olisi myös hyvä miettiä kenen vastuulle perehdyttäminen kannattaisi antaa.

##### 6.4.1 Perehdytyskansio ja -kaavake

Kuusi haastateltavista koki, että perehdytyskansiota ei ole ollut tai sitä ei käytetty lainkaan, mutta sellainen olisi hyvä olla tai nykyinen kansio on joko liian suppea tai päivittämätön.

*”... olis kiva, ku olis semmonen kansio, et olis vähän sit joka kohdasta jotaki siinä, ni se vois olla ihan semmonen, et sitä sais sit lukee rauhallisena hetkenä tai yövuorossa jotain tämmöstä...”*

*”Mä tosiaan sitä kansioo varmaan pikkasen niinkun ehkä... Eihän siitä saa liian laajaaka tehdä, mutta vähän semmonen, et pikkasen avais niitä... ku niitä on niitä osakohtia, niinku semmosilla pallukoilla vaan kerrottu, et vähän avais, et mitä se niinku tarkoittaa ja on käytännössä.”*

*”Ja tehtäs semmonen perehdytyskansio, että mihin kiinnitetään huomioo, ku tulee uus työntekijä kautta opiskelija.”*

*"Et kyllä meilläkin on joku perehdytyskansio olemassa, mutta se sais olla semmonen vielä niinku tarkempi ja parempi..."*

*"No ehkä tällöinen uusille työntekijöille perehdytyskansio olis erittäin hyvä, mikä olisi myös käytössä, mitä sitten käytettäisiin."*

*"...jos on koko talon perehdytyskansio, niin siitä pystyy perusasioita otta-  
aan aika paljon ja lisätä siihen sitten yksikön nää omat vaatimukset ja  
omat erikoispiirteet. Et se ei olis mikään niinkun ihan kauhee työ edes  
tehdä."*

*"Tai sit niinku ihan opiskelijanohjauskansio tai vastaava."*

Toisaalta pieni osa haastateltavista koki, ettei kansio ole tarpeellinen. Osa koki kuitenkin tarpeelliseksi perehdytyskaavakkeen, johon merkataan läpi käydyt asiat.

*"En mää usko et mikään kansiollinen papereita siihen auttaa."*

*"...et noi perehdytyskansioid sinänsä on ihan turhia, ku ne on täynnä niitä  
hienoja lauseita vaan, että etiikka sitä ja potilaan turvallisuus tätä, ni ei  
ketään hoitajaa semmonen niinku perehdytyksessä sinänsä kiinnosta."*

*"Semmonen simppele kaavake vaan, mistä ruksataan, että nää asiat... vä-  
hän niinku muistilista jokaiselle, että mitkä asiat täytyy muistaa puhua."*

#### 6.4.2 Nimetty perehdyttäjä

Viisi haastateltavaa toivoi, että uusille työntekijöille nimettäisiin oma perehdyttäjä.

*"No ehdottomasti se perehdyttäjä. Positiivinen asenne ja hyvä perehdyttä-  
jä, ni se ois hyvä."*

*"...se oma perehdyttäjä muutaman päivän ja ettei ollu työvahvuudessa  
laskettuna..."*

*"Ensinnäkin sitä vois harkita, että olisko joku semmonen oma perehdyttä-  
jä hyvä..."*

*"Se, että olis siinä ihan joku selkee nimetty työntekijä siitä työyhteisös-  
tä..."*

*"Se varmaan, että sitte nimettäs joku perehdyttäjä..."*

#### 6.4.3 Perehdytysaika

Aikaisemmin kävi jo ilmi, että moni haastateltava koki perehdytysajan lyhyeksi ja osa haastateltavista toi sen esille myös kehittämisehdotuksissa.

Ehdotuksista nousi esille aikaisemman työkokemuksen merkitys perehdytysaikaan.

*”Ja varmaan pidemmän perehdytyksen todennäköisesti tarvii, jos ihan alottelee tätä työntekoo vasta niin vois kuvitella, että sit täytyy vähän pidempi olla se perehdytys. Riippuu tietysti ihmisestä.”*

*”Kyl se tarvis olla vaan se perehdyttäjä ja tietty perehdytysaika. Sitten ja... mun mielestä se perehdytysaika pitää aika paljon riippuu sun työhistoriasta ja ootko vasta-alkaja vai onks sul työkokemusta ja missä sä oot ollu ja... näin.”*

*”...niin mun mielestä se vois olla ihan hyvä myöskin niinku... muutama ensimmäinen viikko. Tavallaan niin, että sitä uutta työntekijää ei heti laske tta täysvaltaseks työntekijäks siinä mielessä...”*

*”No ehkä just se, että kun uus työntekijä tulee, niin olis aikaa siihen perehdyttämiseen. Et joskus jopa on sillai, että ei juurikaan perehdytystä saa.”*

#### 6.4.4 Perehdytysohjelma ja -aikataulu

Tarve selkeälle perehdytysohjelmalle ja -aikataululle nousi esille haastateltavien omissa kehittämis ehdotuksissa.

*”Koska mun mielestä täällä ei kunnon perehdyttämisohjelmaa oo olemassa.”*

*”No ehkä vois olla jonkunlaista perehdytysohjelmaa. Et ainakin ne, et kenen vastuulla mitäkin osa-alueita, ni vois käydä ne läpi niinku sitte uuden työntekijän kanssa.”*

*”Ja sitten ehkä jonkin näkönen selkeempi aikataulu. Se vois olla semmonen, et mikä käytäs ihan siinä heti aluks ja sitten viikon päästä ja miksei sitten vaikka kuukaudenkin päästä...”*

*”Ja siihen ihan semmonen, ettei tulis sitä ihan hirveetä tietotulvaa heti siinä ensimmäisenä työpäivänä tai toisena, että se siitä niinku... vähän rauhallisempaan tahtiin etenis.”*

#### 6.4.5 Asennoituminen uuteen työntekijään

Haastateltavat toivoivat ymmärrystä uutta työntekijää kohtaan. Koettiin, että perehdytysprosessiin kohdistuvan asenteen tulisi muuttua positiivisemmaksi.

*”Ja sitte työyhteisös on se asenne kohdallaan uutta työntekijää kohtaan.”*

*”Mutta tota... ja sit mun mielest tän talon johto sais kyllä vähän motivoitua tän uusien työntekijöitten perehdyttämiseen...”*

*”Ja työkavereilta täytyy toivoo suurta ymmärrystä, että kun on... ihan oikeesti tulee uutena, niin ei voi millään tietää kaikkee, että aikaa ja semmosta niinku, et hermo kestää, kun toinen koko ajan on kinuamassa jotain siinä vierellä.”*

*”...osastonhoitajalta toivoo semmosta ymmärrystä kans, että saisi aikaa ja että hänkin ymmärtäis, ettei voi heti niinku vaatia hirveesti kaikkee. Täytyy antaa semmonen pehmeä lasku uudelle työntekijälle.”*

#### 6.4.6 Vastuu perehdyttämisestä

Kaksi haastateltavaa pohti kehittämissuhteissa kenelle perehdyttäminen kuuluu ja kuka siitä on vastuussa. Ensinnäkin toivottiin, että perehdyttäjä olisi sellainen ihminen, joka käytännössä tekee samaa työtä kuin perehdytettävä. Toiseksi toivottiin sellaista perehdyttäjää, joka on itse halukas perehdyttämään.

*”...ehkä se apulaisosastonhoitaja ei sit kuitenkaan oo se paras perehdyttäjä, joka ei... Et se olis semmonen, joka olis kentältä ja ehkä itse halukas perehdyttämään aina ihmisiä...”*

*”...ei oo esimies, vaan se ketä tekee samaa työtä, keltä vois niitä käytännönjuttuja kysyä.”*

## 7 POHDINTA

### 7.1 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimuksen tarkoitus oli tuoda esiin hoitohenkilökunnan kokemuksia perehdytyksestä. Haastateltavia oli yhteensä kymmenen, kaikki heistä naisia. Tutkimukseen osallistumisen kriteerinä oli alle kahden vuoden kulunut aika edellisestä perehdytysjaksosta. Tässä opinnäytetyössä tutkimus perustui haastateltavien kokemustietoon ja aineisto kerättiin sieltä, missä tutkittava ilmiö esiintyy. Luotettavuutta lisää tässä se, että haastateltaviksi valittiin henkilöitä, joiden omat kokemukset tutkittavasta ilmiöstä eivät ole vanhentuneet. (Kts. Nieminen 1998, 216–217.) Tähän tutkimukseen osallistuvien hoitajien viimeisimmästä perehdytysjaksosta oli kulunut korkeintaan kaksi vuotta ja perehdytys oli tapahtunut tutkimukseen osallistuvissa sairaalassa ja perusterveydenhuollon yksikössä. Perehdytyksestä kulunut aika ei näin ollen ollut liian pitkä, eikä mahdollinen muualla saatu perehdytys aiheuttanut virhetulkintoja tutkittaessa yksittäisten sairaalan ja perusterveydenhuollon yksikön sisäistä perehdytystyötä. Tutkijoiden omat kokemukset ja tutustuminen perehdytyksen teoriaan auttoivat luomaan kuvan tutkittavasta ilmiöstä ennen tutkimuksen aloittamista. Haastatteluissa pyrittiin monipuolisuuteen ja niihin valittiin ensisijaisesti siihen halukkaita henkilöitä.



Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ei voida tarkastella samoin kuin määrällisen tutkimuksen, sillä niiden arviointikriteerit poikkeavat toisistaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulkinta on tutkijan oman näkemyksen tuottamaa, eikä ole toistettavissa tai siirrettävissä toiseen kontekstiin. Haastattelemalla kerätyn aineiston kohdalla tulisi raportoida, mitä teemoja on esitetty. Liian suppeat teemat vähentävät tutkimuksen luotettavuutta, sillä tutkittavan omat kokemukset saattavat jäädä tutkijan omien näkemysten varjoon ja toisaalta liian väljät teemat tuottavat liikaa tutkimuksen ulkopuolelle jäävää tietoa. (Nieminen 1998, 215–217; Hirsjärvi & Hurme 2001, 67.) Opinnäytetyön tema-alueet valittiin tutkimuskysymyksiä vastaaviksi. Teemahaastattelussa käytetyt kysymykset olivat tarpeeksi avoimia, jotta tutkittavien omat kokemukset tulivat riittävän hyvin esille, eivätkä ne rajoittuneet vain vastaamaan yhteen kysymykseen. Tämän tutkimuksen tulokset vastasivat hyvin tutkimuskysymyksiin ja saatua tietoa voidaan käyttää perehdytyksen arviointiin ja kehittämiseen.

Luotettavuutta arvioidessa tulee tarkastella, kuinka hyvin tutkimusaineisto antaa vastauksen asetettuihin tutkimuskysymyksiin. On arvioitava, onko aineistoa riittävästi ja monipuolisesti ja voidaanko perustella, ettei vielä suurempi tutkimusaineisto tuottaisi luotettavampaa tutkimustulosta. Luotettavuutta lisää, kun aineistoa kerätään monesta eri lähteestä ja kun huomataan, ettei uutta asiaa saada enää esiin hankkimalla lisää aineistoa. (Krause & Kiikkala 1997, 130–131; Nieswiadomy 1998, 158.) Tämän tutkimuksen tiedonantajat valittiin kuudesta eri työyksiköstä tutkimukseen osallistuvien sairaalan ja perusterveydenhuollon yksikön sisältä. Voidaan olettaa, että aineisto oli riittävän monipuolista, sillä vastaajien kokemukset eivät rajoittuneet vain yhteen työympäristöön, vaan saatiin kartoitettua perehdytystoimintaan liittyviä asioita laaja-alaisesti. Kymmenen haastateltavan kokemukset tuottivat yli viisikymmentä sivua litteroitua tekstiä, jota analysoidessa tutkijat törmäsivät samojen ilmaisujen ja asioiden toistumiseen. Aineiston saturaatio osaltaan lisää oletusta aineiston riittävydestä.

Haastattelun luotettavuuteen voi vaikuttaa erilaiset virhelähteet, kuten tutkittavan jännityksen tai pelon kokemus haastattelutilanteessa, tai taipumus antaa vastauksia, joita olettaa tutkijan haluavan kuulla. (Hirsjärvi ym. 2007, 201.) Haastattelujen yhteydessä ei ollut havaittavissa jännitystä tai pelkoja, vaan tutkittavat olivat itse kiinnostuneita tutkimuksesta ja osallistuvivat mielellään. Kahdessa haastattelussa tutkijat kiinnittivät huomiota haastateltavien taipumukseen kertoa kokemuksia kysytyn asian vierestä kohdistukseen huomion itseensä. Nämä kokemukset jätettiin analyysin yhteydessä huomiotta, jottei varsinaisiin tuloksiin tulisi virhetulkintoja.

Analyysin tueksi on hyvä ottaa alkuperäisilmaisuja, jotta aineiston analyysin luotettavuus säilyisi. Luotettavuutta lisää myös, jos lukija vakuuttuu tutkijan tekemistä päätöksistä koskien aineiston luokittelua. (Nieminen 1998, 215–220.) Tässä opinnäytetyössä tulosten yhteyteen on otettu tutkittavien alkuperäisilmaisuja suorina lainauksina litteroidusta tekstistä. Luokittelua on perusteltu lukijoille esittämällä tutkimustulosten yhteydessä kaavio luokkien muodostumisesta, sekä esimerkki alkuperäisilmaisujen pelkistämisestä.

## 7.2 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimuksen tekemiseen anottiin lupaa erästä eteläsuomalaisesta terveydenhuollon yksiköstä. Organisaatioon oltiin ensin yhteydessä puhelimitse ja sovittiin aikataulusta. Tutkimuslupa-anomuksen ensimmäinen versio hyväksyttiin. Tutkimuslupan myönsi yksikön hallinnollinen johtaja.

Aineistonkeruuta ennen jokaisen tutkimukseen osallistuvan osaston tai yksikön osastonhoitajaa informoitiin opinnäytetyöstä ja tutkimuksen kulusta. Haastatteluun lupautuvilta pyydettiin erillisellä lomakkeella kirjallinen suostumus ennen haastattelun aloittamista. Kirjallisella suostumuksella tutkimukseen osallistuva suostui sekä haastatteluun että sen nauhoittamiseen.

Tähän tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja tutkittaville painotettiin mahdollisuutta jäädä pois tutkimuksen missä vaiheessa tahansa. Haastateltaville pyrittiin takaamaan anonymiteetti. Osallistuneita ei voida tunnistaa tutkimuksesta. Koska tutkimukseen osallistuvista työyksiköistä saatettiin haastatella vain yhtä henkilöä, ei eri osastojen välisiä tuloksia kerrottu tässä tutkimuksessa, jotta yksittäisten henkilöiden anonymiteetti säilyisi. Tutkimus ei aiheuttanut fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista vahinkoa tutkittavalle. (Ks. Vehviläinen-Julkunen 1998, 26–27.)

Tutkimusaineistoa ei käytetä muuhun kuin tähän opinnäytetyöhön, eikä sitä luovuteta ulkopuolisille. Kun tutkimusprosessi on kokonaisuudessaan valmis, tutkimukseen liittyvät nauhoitukset ja paperit tuhoetaan asianmukaisesti.

## 7.3 Tulosten tarkastelu

Opinnäytteen tulokset antoivat vastauksen asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja osa tuloksista vastaa aiempia tutkimustuloksia. Tutkimuskysymyksiin haettiin vastausta suoraan niistä rakennetuilla teemoilla. Lisäksi haastateltavat toivat esille omia kehittämis ehdotuksiaan perehdytyksen kehittämiseksi. Työn toimeksiantaja tulee hyötymään opinnäytteen tuloksista omien perehdytyskäytäntöjensä arvioinnissa ja kehittämisessä.

### 7.3.1 Perehdytyksen suunnittelu

Tässä opinnäytetyössä tutkittavat kokivat tienneensä tulevasta työpaikastaan vaihtelevasti. Samassa työyksikössä tai organisaation sisällä suoritettujen harjoittelujaksot antoivat erinomaisen kuvan työstä. Aikaisempi kokemus muista työpaikoista vastaavasta työpisteestä auttoi ennakoimaan tulevaa työtehtävää. Hyväksi koettiin oman lähtötason huomiointi. Perehdytyksen järjestäminen koettiin kuitenkin pääosin puutteelliseksi. Suunniteltu perehdytys puuttui täysin tai sen mukaan ei toimittu. Tulos voi selittyä samoin kuin Ala-Fossin & Heinisen (2003) sekä Lahden (2007) tutkimuksissa. Näissä tutkimuksissa esiin nousseet resurssien niukkuus ja esimiesten riittämätön aktiivisuus uuden työntekijän lähtötason arvioinnissa, perehdytyksen suunnittelussa ja arvioinnissa voivat osaltaan selittää myös tämän

opinnäytteen tuloksen perehdytyksen suunnittelun puutteellisuudesta. Myös kirjallisuus tukee tätä tutkimustulosta (Kjelin & Kuusisto 2003). Tulosten pohjalta olisi hyvä miettiä perehdytyksen aloittamista jo ensimmäisestä kontaktista lähtien. Jo ennen työn aloittamista käydyt keskustelut perusasioista esimiehen kanssa, sekä työympäristöön tutustuminen antavat pohjaa ja vähentävät uuden työntekijän epävarmuutta uuden työn aloittamisesta. Kun perusasiat ovat jo tiedossa, voi tulokas keskittyä työn alkaessa perehtymään varsinaisiin työtehtäviin ja työympäristöön. Lisäksi esimiehen kanssa käydyn keskustelun avulla voidaan jo alustavasti kartoittaa ja suunnitella tulevan perehdytyksen sisältöä. On hyvä muistaa, että perehdytyksen hyvä suunnittelu edesauttaa työntekijöiden sitoutumista työtehtävään ja -paikkaan (Korosuo & Järvinen 1992, 263).

### 7.3.2 Perehdytyksen toteutuminen

Haastateltavista suurin osa piti perehdytykseen käytettävän materiaalin yhteyttä työtehtäviin ja -paikkaan hyvänä, sekä esimerkiksi perehdytyskansioiden sisältö koettiin pääosin kattavaksi. Perehdytyksen sisältö koettiin kuitenkin myös osin puutteelliseksi. Käytössä ollut perehdytysmateriaalia oli niukasti ja moni koki materiaalin sisältämän tiedon kattavuudesta huolimatta päivittämättömäksi. Materiaalin osalta tulisi selvittää, mitkä asiat ovat perehdytyksen kannalta oleellista ja tärkeää ja mikä voitaisiin jättää sen ulkopuolelle. Kjelin & Kuusisto (2003, 206) muistuttavat, että perehdyttämistä varten suunniteltu materiaali kannattaa pitää mahdollisimman vähäisenä.

Riittävän hidas tahti perehdytyksessä koettiin hyväksi. Asioiden sisäistäminen vaikeutui perehdytystahdin ollessa liian nopea. Samaan tulokseen ovat päässeet myös Ala-Fossi & Heininen (2003).

Perehdytyskäytännöt vaihtelivat suuresti. Työparina työskentely koettiin hyvänä, mutta perehdyttävän työparin ajan puute koettiin ongelmalliseksi (Vrt. Lahti 2007). Osalle ainoa perehdytys oli työympäristöön tutustuminen. Nimetyn perehdyttäjän puute ja toive sellaisesta nousi esille vahvasti. Nimetyn perehdyttäjän käyttöä jokaisen uuden työntekijän kohdalla tulisi harkita vakavasti, sillä sekä tämän opinnäytetyön, että monen muun aiemman tutkimuksen tuloksista käy ilmi sen tarpeellisuus perehdytyksen onnistumiselle.

Itsenäinen työskentely perehdyttäjän ohjaamana koettiin parhaaksi keinoksi edistää omaa oppimista. Oman aktiivisuuden koettiin myös olevan tärkeässä asemassa perehdytyksen onnistumisen kannalta. Moni koki olevansa itse vastuussa omasta oppimisestaan ja toimivat sen mukaan hakiessaan itse tietoa eri lähteistä.

Perehdytykseen vaikutti suuresti työyhteisön rooli perehdytyksessä. Työtovereilta saatu tuki edisti perehdytysprosessia. Toisaalta negatiiviset asenteiden koettiin estävän perehdytyksen onnistumista, tai hidastaa sitä. Myös Salonen (2004) tutkimuksessaan toi esille esimieheltä, työtovereilta sekä perehdyttäjältä saadun tuen merkityksen perehdytysprosessin onnistumiselle. Työyhteisöä tulisi kouluttaa ja ohjata uuden työntekijän vastaanotos-

sa ja asenteissa perehdytystä kohtaan. Työn vaihtuvuus ja suuri eläkkeelle siirtyvien määrä hoito henkilöstön keskuudessa luo tarpeen tehokkaalle ja kannustavalle perehdytykselle, jotta työntekijät viihtyisivät työssään ja työn laatu pysyisi hyvänä. Negatiiviset asenteet ja huono ilmapiiri aiheuttavat henkistä väsymystä ja vaikeuttavat perehtymistä.

### 7.3.3 Perehdytyksen vaikutukset

Haastateltavat kokivat, että perehdytyksen saanti nopeuttaa työhön sisälle pääsyä. Sen puute vastaavasti sekä hidastaa työn aloittamista että vaikuttaa kielteisesti työntekijän asenteisiin työpaikkaa kohtaan. Mielenkiintoisena tuloksena negatiiviset kokemukset vaikuttivat positiivisesti haastateltavien omaan haluun perehdyttää uusia työntekijöitä paremmin. Perehdytyksen koettiin nostavan työmotivaatiota, kun tunne omasta osaamisesta kasvoi. (Ks. Ala-Fossi & Heininen 2003, Lahti 2007.)

Tästä tutkimuksesta kävi ilmi, että työntekijät haluavat palautetta ja pitävät avointa ja suoraa palautetta motivoivana ja kehittävänä asiana. Toisaalta palautteen määrää pidettiin niukkana ja etenkin rakentavaa palautetta toivottiin enemmän. Palautteen koettiin edistävän hoitajien kehittymistä auttamalla löytämään kehittämistarpeita. Näitä tuloksia tukevat sekä Taruksen (2006) että Salosen (2004) tutkimukset, joiden mukaan osastonhoitajan kanssa käydyt keskustelut edistivät uusien työntekijöiden kehittymistä ja että palautekeskustelujen järjestäminen olisi luonteva tapa lisätä esimiehen roolia perehdytysprosessissa.

### 7.3.4 Jatkotutkimus- ja kehittämis ehdotukset

Tutkimuksen tulokset ja osaltaan asiaan perehtyminen toivat esille muutamien jatkotutkimusehdotuksen. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia perehdytyksen vaikutusta työsuhteiden pituuksiin, esimiesten ja lähiesimiesten kokemuksia perehdytyksestä ja sitä, miten perehdyttäjät itse kokevat antamansa perehdytyksen.

Muutamia kehitysehdotukset toistuivat useammassa haastattelussa. Sellaisen nimetyn perehdyttäjän käyttö, joka on motivoitunut perehdyttämään ja tekee samaa työtä perehdytettävän kanssa oli yksi keskeisimpiä ehdotuksia. Muita ehdotuksia ovat perehdytyskansion tekeminen tai päivittäminen, pidempi perehdytysaika, selkeä perehdytysohjelma ja aikataulu sekä hyvä asennoituminen uuteen työntekijään.

## LÄHTEET

- Ala-Fossi, M. & Heininen, E. 2003. Sijaisuus ja sijaisten työhön perehdyttäminen sairaanhoitajien näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu.
- Frisk, T. 2005. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hacker, C.A. 2004. New Employee Orientation: Make it pay dividends for years to come. *Information Systems Management*. 21 (1), 89-91.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Vantaa: Nykypaino Oy
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Korosuo, H. & Järvinen, A. 1992. Rekrytoijan käsikirja. Vantaa: Weiling+Göös.
- Krause, K. & Kiikkala, I. 1997. Hoitotieteellisen tutkimuksen peruskysymyksiä. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Lahti, T. 2007. Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu.
- Lainio, A. 2008. Perehdyttäminen käytäntöjä ja kasvatusta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu.
- Lauri, S. & Elomaa, L. 1999. Hoitotieteen perusteet. Juva: WSOY.
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Mölsä, K. 2000. Sairaanhoitajaopiskelijan käytännön opiskelun ohjaus ohjaajan näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu.
- Nieminen, H. 1998. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. (toim.) Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY, 215–221.
- Nieswiadomy, R.M. 1998. Foundations of Nursing Research. Stamford, Connecticut: Appleton & Lange.

Rainio, P. 2005. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttä-  
jille. Viitattu 22.6.2010.

[http://www.kuntatyonantajat.fi/modules/upndown/download\\_upndownfile  
.asp?id=27AFB8D42C3B4D2D96438BCDCBC10A0F&tabletarget=data\\_  
1&pid=DA3F88DB2F824F639FFF4F1F2E74A8C3&layout=kt2006](http://www.kuntatyonantajat.fi/modules/upndown/download_upndownfile.asp?id=27AFB8D42C3B4D2D96438BCDCBC10A0F&tabletarget=data_1&pid=DA3F88DB2F824F639FFF4F1F2E74A8C3&layout=kt2006)

Ranki, A. 1999. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita? Hel-  
sinki: Kauppakaari Oyj.

Salonen, A. 2004. Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys.  
Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu.

Tarus, T. 2006. Perioperatiivisten sairaanhoitajien kuvauksia perehdytyk-  
sestään. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.  
Jyväskylä: Gummerus.

TSL, Työsopimuslaki 55/2001. 26.1.2001. Viitattu 27.4.2011.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

TTL, Työturvallisuuslaki 738/2002. 23.8.2002. Viitattu 27.4.2011.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vehviläinen-Julkunen, K. 1998. Hoitotieteellisen tutkimuksen etiikka. Te-  
oksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. (toim.) Hoitotieteen  
tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY, 26–34.

Åstedt-Kurki, P. & Nieminen, H. 1998. Fenomenologisen tutkimuksen pe-  
ruskysymykset hoitotieteessä. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-  
Julkunen, K. (toim.) Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY, 152–  
163.

## TEEMAHAASTATTELURUNKO

**1. Kokemuksia perehdytyksen järjestämisestä**

- 1.1. Mitä tiesitte yksiköstänne ja toimenkuvastanne ennen työhöntuloa?
  - 1.1.1. Työhaastattelu?
- 1.2. Miten perehdytys oli suunniteltu?
  - 1.2.1. Valmis perehdytysohjelma/suunniteltu perehdyttävän kanssa?
  - 1.2.2. Käytössä oleva materiaali?
- 1.3. Millainen oli työyhteisön rooli perehdytyksessänne?
  - 1.3.1. Nimetty perehdyttäjä?
  - 1.3.2. Muiden työyhteisön jäsenten antama ohjaus?

**2. Kokemuksia perehdytyksen sisällöstä**

- 2.1. Kertokaa kokemuksianne perehdytyksen sisällöstä.
  - 2.1.1. Perehdytyksen ja käytetyn materiaalin yhteys työtehtäviin ja -paikkaan?
  - 2.1.2. Yksilöllisyys?
  - 2.1.3. Kattavuus?

—

**3. Kokemuksia perehdytyksen toteutumisesta**

- 3.1. Kertokaa kokemuksianne perehdytyksen etenemisestä.
  - 3.1.1. Perehdytysjakson/-ohjelman mukaan eteneminen?
  - 3.1.2. Omien toiveiden huomiointi?
  - 3.1.3. Oma aktiivisuus prosessin aikana?
- 3.2. Millaisia keinoja perehdyttäjänne käytti prosessin aikana ja millaiseksi koitte ne?
  - 3.2.1. Yhteiset työvuorot perehdyttäjän kanssa?
  - 3.2.2. Kokemukset opastamiseen käytetyistä keinoista, esim. ohjauksesta, neuvomisesta?
  - 3.2.3. Muun henkilökunnan rooli perehdytyksessä?
- 3.3. Miten perehdytys vaikutti työntekoon?
  - 3.3.1. Perehdytyksen vaikutus työntekoon, työmotivaatioon, omaan kehittymiseen ja organisaatioon sitoutumiseen?
- 3.4. Kertokaa saamastanne palautteesta ja sen merkityksestä perehdytysprosessin aikana ja sen jälkeen.
  - 3.4.1. Millaista palautetta?
  - 3.4.2. Miten palaute annettiin?
  - 3.4.3. Palautteen vaikutus työntekoon ja muihin kohdassa 3.3. mainittuihin asioihin?

**4. Mitä ehdotuksia teillä on yksikkönne perehdyttämisen kehittämiseksi?**

Hämeen ammattikorkeakoulu

TIEDOTE:

**Hoitajien kokemuksia perehdyttämisestä**

Hei, arvoisa hoitotyön ammattilainen!

Olemme Hämeen ammattikorkeakoulun hoitotyön opiskelijoita ja teemme opinnäytetyötä, jossa kartoitamme hoitajien kokemuksia perehdyttämisestä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa perehdytyksen kehittämiseen ja arviointiin. Kohdejoukkona ovat hoitajat, joiden edellisestä perehdytysjaksosta on kulunut enintään 2 vuotta.

Tutkimusaineisto kerätään teemahaastattelulla. Haastattelut nauhoitetaan aineiston analysointia varten. Tutkimus on vapaaehtoinen ja tutkittavat voivat peruuttaa osallistumisensa missä vaiheessa tahansa. Tutkittavien henkilöllisyys pidetään salassa. Myöskään tutkimuksen tulosten julkaisemisen yhteydessä ei tutkittavien henkilöllisyys tule ilmi. Kerätty aineisto on vain tutkijoiden hallussa, eikä pääse ulkopuolisten ulottuville. Tutkimustulosten julkaisun jälkeen tutkimusprosessiin liittyvät materiaalit tuhotaan asianmukaisesti.

Työn valmistumisajankohtana on alkukevät 2011. Tutkimusaineisto kerätään ja analysoidaan loka-tammikuussa. Tutkimuksen tuloksia käytetään vain tässä opinnäytetyössä.

Tutkimuksen tulokset raportoidaan ammattikorkeakoulujen verkkokirjasto The-seuksessa ja kopiot valmiista opinnäytetyöstä toimitetaan Hämeen ammattikorkeakoulun kirjastoon sekä opinnäytetyön tilaajalle.

Sinun osallistumisesi on tärkeää, koska organisaatiossasi aiheen tutkiminen on koettu tarpeelliseksi. Saatuja tutkimustuloksia on tarkoitus käyttää jatkossa perehdytyksen kehittämiseen ja arviointiin.

Tämän tiedotteen mukana saat suostumuslomakkeen nauhoitettua haastattelua varten, sekä maksetun kirjekuoren suostumuslomakkeen palauttamista varten. Kysymme lomakkeella suostumuksen ohella myös puhelinnumeroa, jotta voimme sopia haastattelun ajankohdasta.

Kiitos mielenkiinnosta!

Tutkijoiden yhteystiedot:

Ahlqvist Miika  
Sairaanhoitajaopiskelija (AMK)  
HAMK/Forssan yksikkö  
e-mail: [miika.ahqvist@student.hamk.fi](mailto:miika.ahqvist@student.hamk.fi)  
puhelin: 040 769 5922

Vuorinen Heikki  
Sairaanhoitajaopiskelija (AMK)  
HAMK/Forssan yksikkö  
e-mail: [heikki.vuorinen@student.hamk.fi](mailto:heikki.vuorinen@student.hamk.fi)  
puhelin: 040 558 0352



**Tutkittavan suostumus**

**Olen tietoinen tämän opinnäytetyön tarkoituksesta, tavoitteista, sekä omista oikeuksistani tutkittavana. Suostun osallistumaan nauhoitettuun teemahaastatteluun. Voin peruuttaa osallistumiseni tutkimuksen missä vaiheessa tahansa, niin halutessani. Tutkimustuloksiani saa käyttää opinnäytetyössä muodossa, josta ei voi minun henkilöllisyyttäni tunnistaa.**

Puhelin: \_\_\_\_\_

---

Päiväys

Allekirjoitus